



Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne

Rapports et études statutaires

Service juridique

MISE A DISPOSITION DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Date de publication : 23 juillet 2008

Date de mise à jour : Aout 2019

Sommaire

- Références
- Introduction
- 1. Mise à disposition : définition et champs d'application
- 2. Modalités et conditions de la mise à disposition des fonctionnaires territoriaux
- 3. Mise à disposition : répartition des compétences entre les différentes autorités territoriales

Références

- Décret 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux.
- Code général de la fonction publique.
- Loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, article 42.
- Code de la sécurité intérieure, articles L. 512-2 (modifié par le décret 2019-1461) et L. 521-2.
- Circulaire ministérielle 2167 du 05 août 2008.
- Conseil d'État, 18 décembre 2008, ministre de l'Outre-mer, requête 0296122.
- Conseil d'État, 7 août 2007, Territoire de la Polynésie française, requête 281013.
- Cour administrative d'appel de Lyon, du 05 octobre 2004, requête 01LY00095.
- Cour administrative d'appel de Nantes, du 30 juin 2000, requête 98NT01933.

Introduction

IMPORTANT : cette circulaire figure également dans la rubrique « positions administratives » car la mise à disposition est une modalité particulière de la position d'activité. Il ne faut pas pour autant en conclure que la mise à disposition est juridiquement une position statutaire à part.

Le décret 2008-580 du 18 juin 2008 abroge le décret 85-1081 du 8 octobre 1985 qui fixait le régime de la mise à disposition des fonctionnaires territoriaux, et devient plus largement le fondement du régime de la mise à disposition pour les collectivités territoriales et établissements publics administratifs locaux, exception faite du cas des agents contractuels toujours envisagé par le décret 88-145 du 15 février 1988.

Cette circulaire **ne traitera pas de la mise à disposition des agents de droit privé ou contractuels**, qui feront l'objet d'une analyse séparée dans l'espace de documentation statutaire.

Plus qu'une refonte du dispositif, il s'agit d'un aménagement induit notamment par les modifications apportées par la loi 2007-148 du 2 février 2007 à la loi 84-53.

Conformément à l'ordonnance 2004-164 du 20 février 2004, et à défaut de dispositif dérogatoire, le décret 2008-580 du 18 juin 2008 étant paru au Journal Officiel du 20 juin 2008 **entre en vigueur le 21 juin 2008**.

Néanmoins, l'article 13.II du décret 2008-580 dispose expressément que ses dispositions « peuvent être, en partie ou en totalité, rendues applicables avant leur terme prévu aux mises à disposition en cours lors de la publication » du décret 2008-580 soit pour les mises à disposition en cours au 20 juin 2008. La présente circulaire détaille le dispositif et les modalités de la mise à disposition des fonctionnaires territoriaux. Pour ce qui concerne les agents contractuels, le décret 2007-1829 du 24 décembre 2007 avait modifié le décret 88-145 introduisant pour ces agents la possibilité de mise à disposition. Ce dispositif propre aux contractuels fera l'objet d'une communication séparée.

1. Mise à disposition : définition et champs d'application

L'article L512.6 du Code général de la fonction publique définit la mise à disposition comme « la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, est réputé occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir ».

Il précise dans son L512.8 et 14 également que si un « fonctionnaire peut être mis à disposition auprès d'un ou de plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service », il « peut également être recruté en vue d'être mis à disposition pour effectuer tout ou partie de son service dans d'autres collectivités ou établissements que le sien sur un emploi permanent à temps non complet ».

La possibilité d'une mise à disposition auprès d'une pluralité d'entités d'accueil est précisée par le décret 2008-580.

Il faut par ailleurs noter que la nouvelle rédaction de cet article L512.6 et suivants **ne reprend pas** une obligation qui existait préalablement qui précisait que la mise à disposition n'était possible que s'il n'existait aucun emploi budgétaire correspondant à la fonction à remplir et permettant la nomination ou le détachement du fonctionnaire.

Trois conditions antérieures ont disparu. Il n'est plus nécessaire que l'agent occupe des fonctions d'un niveau hiérarchique comparable, que la mise à disposition soit justifiée par les nécessités du service ou encore qu'il n'existe pas d'emploi budgétaire vacant dans la collectivité d'accueil.

Les stagiaires, bien qu'étant des fonctionnaires en position d'activité sont exclus du régime de la mise à disposition. Cela s'explique par le fait qu'étant en période probatoire en vue de leur titularisation, ils ne peuvent exercer que les fonctions liées à leur cadre d'emplois auprès de la collectivité qui les a nommés. *Cour administrative d'appel de Lyon, 01LY00095 du 05 octobre 2004.*

Cependant ce principe a deux exceptions : les agents de police municipale stagiaires recrutés par un établissement public de coopération intercommunale afin d'être affectés auprès des communes membres de celui-ci, peuvent être mis à disposition.

Pour plus d'informations voir notre circulaire concernant la mise à disposition des policiers municipaux. Les gardes champêtres recrutés par une collectivité en charge d'un parc naturel régional ou d'un EPCI afin d'être mis à disposition d'une commune, peuvent l'être durant leur stage. *CGCT, articles L.2212.5 et L.2213-17. Code de la sécurité intérieure, article L 512-2.*

Les fonctionnaires peuvent être mis à disposition pour effectuer leur service dans des collectivités différentes sur des emplois permanents à temps non complet. Pour plus de précisions sur le temps non complet, veuillez-vous référer à la circulaire du Centre de gestion sur le sujet.

L'article L.516-1 du Code général de la fonction publique permet **aux agents contractuels** de droit public employés pour une durée indéterminée le bénéfice de la mise à disposition ; cette possibilité est cependant limitée par des conditions particulières. Les modalités de mise en œuvre de ce principe sont fixées par l'article 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

1.1 – Les entités d'accueil

L'article L512.8 du Code général de la fonction publique donne la liste des entités susceptibles d'accueillir un fonctionnaire dans le cadre d'une mise à disposition. Il s'agit :

- des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, y compris ceux mentionnés à l'article L. 5 et des groupements dont ils sont membres ;
- des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- des groupements d'intérêt public ;
- des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;
- des organisations internationales intergouvernementales ;
- d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne ;
- des Etats étrangers, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de ces Etats ou des Etats fédérés, à la condition que l'intéressé conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec son administration d'origine.

1.2 – La procédure à suivre

Tout d'abord, l'article L512.7 du Code général de la fonction publique impose que la mise à disposition **ne peut avoir lieu qu'avec l'accord du fonctionnaire concerné.**

Par ailleurs, si l'article L512.12 du Code général de la fonction publique (repris par l'article 1er du décret 2008-580), impose que soit informé préalablement l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, la CAP n'a plus à connaître des mises à disposition depuis la loi de transformation de la fonction publique.

Établissement d'un arrêté de mise à disposition

L'article 1er. I du décret 2008-580 complète la loi 84-53 et énonce que « la mise à disposition est prononcée par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination », après un double accord :

- L'accord de l'intéressé, étant précisé qu'il ne peut s'agir d'un accord tacite et que le refus de l'agent ne permet pas la mise à disposition : *Cour administrative d'appel de Nantes – 30 juin 2000 – requête 98NT01933 – Syndicat mixte de gestion du CMFAO ;*
- l'accord du ou des organismes d'accueil.

L'article 1er. II du décret 2008-580 envisage une formalité spécifique lorsque par le biais d'une mise à disposition la collectivité territoriale côtoie les frontières de ses compétences territoriales.

L'arrêté prononçant la mise à disposition, et la convention de mise à disposition qui lui est annexée,

sont soumis à l'obligation de transmission au représentant de l'Etat dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement (contrôle de légalité) pour ce qui concerne les mises à disposition auprès :

- Des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;
- des Organisations Internationales Intergouvernementales ;
- d'États étrangers.

Contenu de l'arrêté

S'il est imposé que cet arrêté indique le ou les organismes auprès desquels le fonctionnaire accomplit son service, il doit également indiquer la quotité du temps de travail qu'il effectue au sein de chacun d'eux, ainsi que la durée de la mise à disposition.

Une éventuelle priorité pour certains fonctionnaires

Il est à rappeler que l'article L512.26 du Code général de la fonction publique dispose que l'autorité territoriale fait bénéficier de mises à disposition en priorité, dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité et les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L. 131-8 ainsi que les fonctionnaires territoriaux ayant la qualité de proche aidant au sens de la sous-section 3 de la section 1 du chapitre II du titre IV du livre 1er de la troisième partie du code du travail.

– Forme de l'engagement : la convention de « mise à disposition » ou la lettre de mission

Pour les mises à disposition envers les institutions ou les organes de l'Union européenne ou d'un Etat étranger, ou envers une administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet État ou auprès d'un État fédéré, il n'est pas nécessaire de conclure une convention entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil (comme cela est prévu à l'article L512.7 du Code général de la fonction publique), la seule lettre de mission valant convention de mise à disposition : la loi déontologie introduit cette dérogation au principe général de l'adoption d'une convention.

Si cette obligation est imposée par l'article L512.7 du Code général de la fonction publique (repris par l'article 1er.I du décret 2008-580), l'article 2 du décret détaille les modalités de réalisation de cette convention de mise à disposition entre l'administration d'origine et l'entité d'accueil.

Conclusion de la convention

Une convention de mise à disposition est conclue entre la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine et l'entité d'accueil.

Lorsque le fonctionnaire **est mis à disposition auprès de plusieurs entités, autant de conventions que d'entités d'accueil** sont conclues. Si la convention de mise à disposition peut évoluer, l'article 2.IV impose un double formalisme respectant le parallélisme des formes puisque toute modification d'un des éléments constitutifs de la convention fait l'objet :

- d'un avenant à cette convention
et
- d'un arrêté.

Cet article 2 ne donne cependant pas de précision sur ce qu'il faut entendre par la notion « d'éléments constitutifs » de la convention, laissant supposer qu'il s'agit des éléments envisagés à cet article 2. On peut aussi sans certitude supposer que le terme « élément constitutif » est ici synonyme de « clause substantielle de la convention », donc d'éléments qui, plus largement, changeraient la nature de la convention s'ils venaient à être modifiés.

L'article 2.III dispose que tant la convention de mise à disposition que ses éventuels avenants sont transmis au fonctionnaire intéressé **avant leur signature**.

Cette transmission doit être réalisée dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord sur seulement deux éléments : la seule nature des activités qui lui sont confiées et ses conditions d'emploi. Le décret ne mentionne pas d'autres éléments sur lesquels l'agent pourrait exprimer son accord.

On peut en conclure qu'il s'agit de décrire de façon précise le poste de l'agent et les fonctions occupées par celui-ci. Une circulaire ministérielle précise par exemple, à ce sujet, que la convention peut préciser les missions de service public exercées par l'organisme d'accueil (Circulaire ministérielle 2167 du 05 août 2008).

Les conditions d'emploi de l'agent doivent être décrites. Celles-ci regroupent divers éléments comme les horaires et la durée de travail, les moyens matériels, humains et financiers dont disposera l'agent. La convention peut aussi décrire son positionnement hiérarchique. Il peut être précisé que l'agent devra se conformer aux divers règlements intérieurs édictés au sein de l'organisme d'accueil.

Contenu de la convention

L'article 2 donne le contenu de base que doit respecter toute convention de mise à disposition, sachant que si l'arrêté est quant à lui individualisé, il est expressément prévu que la convention peut porter sur la mise à disposition **d'un ou de plusieurs agents**.

Un contenu minimum est imposé. Tout d'abord la convention doit définir notamment :

- La nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition ;
- ses conditions d'emploi ;
- les modalités du contrôle et de l'évaluation de ses activités ;
- les missions de service public confiées à l'agent pour les cas de mise à disposition auprès d'organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs.

Sans que l'article 2 ne le précise explicitement, la convention doit évidemment identifier l'organisme d'accueil ainsi que les modalités de remboursement des charges (précisions ci-dessous).

L'article 5.I du décret 2008-580 envisage également la possibilité de fixer dans cette convention les règles de préavis en cas de fin de mise à disposition avant le terme prévu.

Modalités de remboursement des frais de mise à disposition

L'article L512.15 du Code général de la fonction publique impose que la mise à disposition donne lieu à remboursement.

Aussi l'organisme d'accueil rembourse à la collectivité ou établissement d'origine la rémunération du fonctionnaire mis à disposition, ainsi que les cotisations et contributions afférentes, les modalités de remboursement devant être définies dans la convention de mise à disposition.

En revanche, les charges visées au 2ème alinéa de l'article 6.III du décret 2008-580 incombent à la collectivité ou l'établissement d'origine. Il s'agit des sommes résultant du maintien de la rémunération notamment en cas de congé de maladie ordinaire, CITIS, et des sommes versées au

fonctionnaire en congé de formation professionnelle ou lors d'une action relevant du CPF (rémunération, indemnité forfaitaire ou allocation de formation).

La convention de mise à disposition peut toutefois prévoir optionnellement le remboursement de ces charges par l'organisme d'accueil.

La collectivité d'origine supporte donc les charges suivantes :

- L'indemnité forfaitaire ou l'allocation de formation, versées au fonctionnaire au titre du congé de formation professionnelle ou des actions relevant du CPF ;
- le versement de la rémunération pendant les congés de maladie ordinaire de l'article L822.1 du Code général de la fonction publique
- les charges liées à un congé pour maladie imputable au service ;
- le versement de l'Allocation Temporaire d'Invalidité (L.417-8 et L.417-9 du Code des communes).

L'article 2.II prévoit que lorsque l'agent est mis à disposition de plusieurs organismes, le remboursement est partagé au prorata des quotités respectives de travail auprès de chacun d'entre eux.

Une exception existe lorsque la mise à disposition intervient entre une collectivité et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché, auprès du Conseil supérieur de la FPT, auprès du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, auprès d'un groupement d'intérêt public, auprès d'une organisation internationale intergouvernementale, d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne, d'un État étranger, auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet État ou auprès d'un État fédéré, ou auprès de l'un des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, lorsque la mise à disposition est prononcée pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de l'article L. 3131-12 du code de la santé publique et en lien avec la gestion de la crise sanitaire.

Cette dérogation doit faire l'objet d'une décision prise par l'assemblée délibérante de la collectivité gestionnaire (article 2 II du décret 2008-580 du 18 juin 2008). La dérogation au remboursement ne peut pas s'appliquer aux collectivités accueillant un fonctionnaire pris en charge et mis à disposition par le Centre de gestion (question écrite Sénat, 00985, 19 juillet 2012).

L'article 2.II précise que dans une telle hypothèse, la convention doit préciser l'étendue et la durée de cette dérogation conformément à une décision prise par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement gestionnaire.

D'autres sources textuelles évoquent des exceptions supplémentaires :

La mise à disposition d'un fonctionnaire de l'État auprès d'une collectivité ou de l'un de ses établissements publics ne fait plus désormais partie des exceptions (cette dérogation ne pouvait durer plus d'un an, ni porter sur plus de la moitié des dépenses de personnel correspondantes : article 42 II 3°). La loi déontologie a supprimé cette dérogation aux règles de remboursement.

La mise à disposition des conservateurs généraux et des conservateurs des bibliothèques fonctionnaires de l'État auprès des collectivités territoriales, pour exercer leurs fonctions dans les bibliothèques classées (article 1er de la loi 90-1067).

La mise à disposition de personnels scientifiques et de documentation de l'État auprès des

départements pour exercer leurs fonctions dans les services départementaux d'archives (article L. 212-9 du Code du patrimoine).

La mise à disposition des agents d'un office public de l'habitat auprès du comptable public de cet office, lorsque la convention le prévoit (article R.423-23 du Code de la construction et de l'habitation).

Le suivi des mises à disposition par la collectivité d'origine

Anciennement, l'article 62 de la loi 84-53 impose une traçabilité annuelle des mises à disposition existant pour l'ensemble des services dans la collectivité ou l'établissement d'origine. En effet, l'exécutif de la collectivité territoriale, ou le président de l'établissement public ou celui du Centre de gestion, présente un rapport annuel au CST compétent précisant :

- Le nombre de fonctionnaires mis à disposition ;
- les organismes bénéficiaires de ces mises à disposition ;
- le nombre des personnels de droit privé mis à disposition.

L'article 12 du décret 2008-580 précise que ce rapport doit plus précisément comprendre :

- Le nombre d'agents mis à disposition de la collectivité territoriale ou de l'établissement public en cause ;
- leurs administrations et organismes d'origine ;
- le nombre de fonctionnaires de la collectivité territoriale ou de l'établissement public mis à disposition d'autres organismes ou administrations ;
- la quotité de temps travail représentée par ces mises à disposition.

2. Modalités et conditions de la mise à disposition des fonctionnaires territoriaux

2.1 – Durée et cessation de la mise à disposition

Durée

Étant rappelé que cette durée figure dans l'arrêté de mise à disposition, cette mise à disposition est prononcée **pour une durée maximale de 3 ans** qui peut être renouvelée par périodes ne pouvant excéder cette durée. L'arrêté indique le ou les organismes auprès desquels le fonctionnaire accomplit son service et la quotité du temps travail effectuée au sein de chacun d'eux.

Cessation

L'article 5.I envisage les hypothèses de cessation de la mise à disposition.

Si la mise à disposition ne va pas à son terme, elle peut prendre fin de façon anticipée, dans le respect des règles de préavis prévues dans la convention, par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination :

- Sur demande de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine ;
- sur demande de l'organisme d'accueil ;
- sur demande du fonctionnaire.

Dans l'hypothèse où la mise à disposition s'effectue auprès de plusieurs organismes d'accueil, l'article 5.I prévoit que la fin de la mise à disposition peut ne s'appliquer qu'à une partie seulement d'entre eux. Dans ce cas, les autres organismes d'accueil en sont informés.

Par ailleurs, en cas de **faute disciplinaire** et à la suite d'un accord entre la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine et l'organisme d'accueil, **il peut être mis fin sans préavis** à la mise à disposition.

À noter : Le fonctionnaire mis à disposition est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où il sert, à l'exception des articles L. 1234-9, L. 1243-1 à L. 1243-4 et L. 1243-6 du Code du travail, de toute disposition législative ou réglementaire ou de toute clause conventionnelle prévoyant le versement d'indemnités de licenciement ou de fin de carrière.

Réemploi du fonctionnaire

L'article 5.II prévoit le cas du fonctionnaire qui ne peut pas être affecté aux fonctions qu'il occupait dans son service d'origine lorsque cesse la mise à disposition.

Dans cette hypothèse, le fonctionnaire reçoit une affectation dans un emploi correspondant à son grade, dans le respect des règles de priorités fixées à l'article L512.26 du Code général de la fonction publique (voir 1.2 de la circulaire).

2.2 – Régime des mises à disposition en cours en 2008

Comme il a été précisé dès l'introduction de cette circulaire, l'article 13.II du décret 2008-580 dispose expressément que ses dispositions « peuvent être, en partie ou en totalité, rendues applicables avant leur terme prévu aux mises à disposition en cours lors de la publication » du décret 2008-580 soit les mises à disposition en cours au 20 juin 2008.

Dans cette hypothèse, l'article 13.II prévoit que « cette mise en application fait l'objet d'une convention de mise à disposition et d'un arrêté intervenant dans les conditions prévues aux articles 1er et 2 » du décret 2008-580 (cf. toutes les conditions du point 1 de cette circulaire).

2.3 – Situation administrative du fonctionnaire mis à disposition

L'article L512.6 du Code général de la fonction publique dispose que le fonctionnaire mis à disposition reste en position d'activité. Aussi demeure-t-il dans son cadre d'emplois d'origine, est réputé y occuper un emploi, et continue à percevoir la rémunération correspondante. En revanche il exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. **La mise à disposition n'est donc qu'une variante de la position d'activité.**

Mise à disposition conduisant à une proposition de mutation, détachement ou intégration directe : quand la mise à disposition s'effectue auprès d'une des collectivités territoriales ou de l'un des établissements publics visés à l'article L.4 du Code général de la fonction publique, envisage la possibilité de permettre son intégration dans son entité d'accueil.

L'agent ainsi mis à disposition pour accomplir la totalité de son service dans l'organisme d'accueil se voit proposer, lorsque existe un cadre d'emplois de niveau comparable dans cet organisme, et qu'il est admis à poursuivre sa mise à disposition au-delà d'une durée de trois ans : **une mutation, un détachement ou une intégration directe dans ce cadre d'emplois**. Le fonctionnaire qui accepte la proposition peut continuer à exercer, dans ces conditions, les mêmes fonctions.

Il est précisé que dans le cas d'un détachement, la durée de service effectuée par l'agent pendant sa mise à disposition est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté requise en vue de son intégration.

Rémunération

Aux termes de l'article 9 du décret 2008-580, « le fonctionnaire mis à disposition **continue à percevoir la rémunération correspondant à son grade** ou à l'emploi qu'il occupe **dans son administration** ou son établissement d'origine ».

Jurisprudence à signaler :

Aux termes de la loi, un fonctionnaire mis à disposition est réputé occuper son emploi d'origine et continue à percevoir la rémunération correspondante. Il a donc droit aux indemnités auxquelles il pouvait prétendre lorsqu'il occupait cet emploi avant sa mise à disposition : les primes et indemnités sont incluses. À noter qu'il n'en va pas de même en position de détachement. Le juge a fait une distinction en la matière : le fonctionnaire perd le bénéfice de ces indemnités dans une telle position, puisqu'il ne peut prétendre dans ce cas qu'aux seules indemnités correspondant à l'emploi d'accueil. *Conseil d'État, 18 décembre 2008, ministre de l'Outre-mer, requête 296122.*

Le fonctionnaire peut également (article 9 du décret 2008-580) percevoir un complément de rémunération dûment justifié par les dispositions applicables à ses fonctions dans l'organisme d'accueil et être indemnisé par l'organisme d'accueil des frais et sujétions causés par l'exercice de ses fonctions.

Le complément de rémunération doit être une prime prévue par la délibération instituant le régime indemnitaire dans le cas d'une mise à disposition auprès d'un employeur public. Dans ce cas, la collectivité ou l'établissement public administratif d'accueil doit prévoir ou compléter sa délibération relative au régime indemnitaire, en précisant dans les bénéficiaires, les fonctionnaires mis à disposition au sein de leurs services, ainsi que la nature et le montant des primes attribuées, conformément aux textes en vigueur.

S'il s'agit d'une mise à disposition auprès d'un organisme privé, le complément de rémunération peut correspondre au versement de prime ou intéressement en vigueur au sein de l'organisme privé d'accueil.

À noter qu'en déduction des principes fixés par l'article 9 susvisé, l'indemnisation des heures supplémentaires et la prise en charge de sujétions particulières reviennent à l'organisme d'accueil. *Cour administrative d'appel de Nancy, 06NC01512, 6 décembre 2007, M. Bonato.*

Obligations déontologiques du fonctionnaire

Le décret renvoie à des sources textuelles abrogées, mais il semble que certains principes sont encore valables.

Dans la droite ligne des règles également retenues pour le cumul d'activités, l'article 10 du décret 2008-580 insiste sur les obligations de respect des règles de déontologie du fonctionnaire.

Se référant à l'article 87 de la loi 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques (**abrogé**), l'article 10 précise que « les agents mis à disposition sont soumis aux obligations qui en résultent pour les fonctions exercées dans le cadre de leur mise à disposition ». Aussi, la commission de déontologie pouvait être amenée à apprécier préalablement la compatibilité entre les fonctions précédemment exercées par l'agent et celles qu'il était amené à exercer en cas de mise à disposition auprès du secteur privé, conformément au décret 2007-611 du 26 avril 2007 abrogé. Il semble que sous réserve de l'interprétation de la HATVP, que cette procédure resterait valable. **En tout cas, le référent déontologue peut être saisi.**

3. Mise à disposition : répartition des compétences entre les différentes autorités territoriales

3.1 – Un pouvoir organisationnel partagé

La répartition des rôles entre collectivité d'origine et entité d'accueil est fixée par l'article 6 du décret 2008-580.

Pouvoirs et charges de l'entité d'accueil L'article 6.I prévoit que certaines décisions concernant le fonctionnaire territorial mis à disposition sont fixées par l'entité d'accueil, qui en informe la collectivité d'origine. Il s'agit des décisions relatives aux :

- Congés annuels ;
- congés de maladie ordinaire ;
- congés pour maladie imputable au service.

L'article 6.II du décret 2008-580 précise qu'il incombe à l'entité d'accueil d'assurer la charge des dépenses engagées pour les actions de formation qu'elle fait suivre au fonctionnaire.

Pouvoirs et charges confiées à la collectivité ou l'établissement d'origine

L'article 6.I prévoit que les décisions relatives à ces 3 types de congés dont a la charge l'entité d'accueil reviennent à la collectivité d'origine dans les cas suivants :

- **En cas de pluralité de collectivités, établissements ou organismes d'accueil, et après accord de ceux-ci** : *en cas de désaccord entre eux, l'administration d'origine fait sienne la décision de l'administration ou de l'organisme d'accueil qui emploie le plus longtemps le fonctionnaire en cause. Si deux ou plusieurs administrations ou organismes d'accueil emploient le fonctionnaire pour une durée identique, la décision de l'administration d'origine s'impose aux administrations ou organismes d'accueil ;*
- Si le fonctionnaire est mis à disposition pour une quotité de travail inférieure ou égale au mi-temps (moins de 17H30 sur une durée de référence de 35h), et après avis de l'organisme d'accueil s'il s'agit d'un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs ;
- L'article 6.III confie également à la collectivité d'origine après avis du ou des organismes d'accueil, les décisions relatives au **congé de présence parentale**, celles relatives au bénéfice du CPF, ainsi que les décisions d'aménagement de la durée de travail.

Reviennent également à la collectivité d'origine, les décisions relatives aux congés, autres que les congés annuels, congé de maladie ordinaire et congé pour maladie imputable au service, c'est-à-dire notamment : Congés de longue maladie, Congé de longue durée, Temps partiel pour raisons thérapeutiques, Congés pour maternité, pour adoption ou de paternité, Congé de formation professionnelle, Congé pour validation des acquis de l'expérience, Congé pour bilan de compétences, Congé pour formation syndicale, Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air, Congés prévus par l'article 41 de la loi du 19 mars 1928.

(infirmités liées à une guerre), Congé de solidarité familiale, Congé pour siéger comme représentant d'une association dite « loi du 1er juillet 1901 », Congé de proche aidant...

Le 2ème alinéa de l'article 6.III du décret 2008-580 prévoit qu'incombent à la collectivité ou l'établissement d'origine les sommes résultant du maintien de la rémunération en cas de congé de maladie ordinaire, et des sommes versées au fonctionnaire en congé de formation professionnelle ou lors d'une action relevant du CPF (rémunération, indemnité forfaitaire ou allocation de formation).

Il est néanmoins envisagé que la convention de mise à disposition puisse prévoir le remboursement de ces sommes par l'entité d'accueil. Cf. paragraphe 1.3 en ce qui concerne ce remboursement.

3.2 – Pouvoir disciplinaire dévolu à la collectivité ou à l'établissement d'origine

L'article 7 du décret 2008-580 réserve le pouvoir disciplinaire « à l'autorité de l'administration d'origine ayant pouvoir de nomination », soit pour les collectivités territoriales à l'autorité territoriale.

Si l'entité d'accueil n'a pas le pouvoir disciplinaire, elle peut néanmoins saisir la collectivité d'origine à ce sujet.

3.3 – Évaluation : un partage des rôles

La notation est définitivement remplacée par l'entretien professionnel pour l'évaluation des activités postérieures au 1er janvier 2015 (voir la circulaire du CDG sur l'entretien professionnel). Les remarques ci-dessous sont tout de même transférables à l'entretien professionnel.

L'article 8 du décret 2008-580 établit un partage des rôles entre la collectivité ou l'établissement d'origine qui détient le pouvoir de notation et l'entité d'accueil qui détient les éléments nécessaires à la notation.

Le fonctionnaire mis à disposition bénéficie d'un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend dans l'organisme d'accueil.

Tout d'abord, il revient au supérieur hiérarchique de l'administration d'accueil ou au responsable de l'organisme d'accueil sous l'autorité directe duquel le fonctionnaire est placé d'établir un rapport sur sa manière de servir.

Rédigé après un entretien individuel, ce rapport est transmis au fonctionnaire, qui peut y apporter ses observations et à la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine.

Puis, il revient à la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine d'établir le compte rendu d'entretien professionnel.

Le 2ème alinéa de l'article 8 précise le rôle de l'entité d'accueil dans la procédure de notation.

En cas de pluralité de collectivités ou établissements d'accueil, chaque administration d'accueil assortit le rapport d'une proposition de compte-rendu d'entretien.

Enfin, la collectivité ou l'établissement d'origine établit l'entretien en intégrant l'ensemble des informations ainsi communiquées.

Il est rappelé que le dossier du fonctionnaire mis à disposition reste placé sous l'autorité exclusive de la collectivité ou l'établissement public d'origine qui continue à en assurer la gestion :

Conseil d'État – 7 août 2007 – requête 281013 – Territoire de la Polynésie française.